



Modello di organizzazione gestione e controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001

Parte Generale

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

ELENCO DELLE REVISIONI

REV.	DATA	NATURA DELLE	APPROVAZIONE
00		Adozione	Consiglio di Amministrazione
01	Dicembre 2017	Aggiornamento Modello	Consiglio di Amministrazione
02	2020	Aggiornamento Modello	Consiglio di Amministrazione
03	2021	Aggiornamento modello	Consiglio di Amministrazione
04	2022	Aggiornamento modello	Consiglio di Amministrazione
05	2023	Aggiornamento modello	Consiglio di Amministrazione

INDICE

1. PREMESSA	5
2. LINEE GUIDA.....	5
3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
3.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche	6
3.2 I reati “presupposto”	7
3.3 Le sanzioni.....	8
3.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla Società	8
3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l’adozione e l’effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	10
4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA COOPERATIVA SOCIALE DI BESSIMO ONLUS.....	11
4.1 Profilo della cooperativa e cenni storici.....	11
4.2 Sistema di Governance e struttura organizzativa	11
4.3 Obiettivi e finalità del Modello	12
4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento	13
4.5 Struttura del Modello.....	14
4.6 Processi e attività sensibili	16
5. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	19
5.1 Requisiti dell’Organismo di Vigilanza	19
5.2 Nomina e durata dell’Organismo di Vigilanza	19
5.3 Poteri e Funzioni dell’Organismo di Vigilanza.....	20
5.4 Segnalazione all’Organismo di Vigilanza	21
5.5 Flussi informativi e Whistleblowing	22
5.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali	23
6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01.....	24
6.1 Attività di informazione e formazione	24

Termini e definizioni

Modello Organizzativo o Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001

OdV: Acronimo di "Organismo di Vigilanza". S'intende l'organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

CdA: Acronimo di Consiglio di Amministrazione

Organi Sociali: Gli organi societari previsti da Statuto

CCNL: I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nonché i Contratti Integrativi Aziendali

Cooperativa: S'intende la Cooperativa Sociale di Bessimo, Cooperativa sociale a responsabilità limitata.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: D. Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300" e successive modifiche ed integrazioni

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Cooperativa una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Cooperativa con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, interinali e stagisti sono equiparati ai Dipendenti per ciò che riguarda l'osservanza delle norme del D. Lgs. 231/2001

Fornitori: I soggetti che forniscono alla Cooperativa beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.Lgs. 231/2001.

Stakeholders o Portatori di interesse: soggetti portatori di interessi nei confronti della cooperativa, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale.

Sistema di Controlli Interno o SCI: insieme delle direttive, delle procedure e dei regolamenti adottati dalla società allo scopo di assicurare l'attendibilità delle informazioni, la conformità alle leggi e alle normative e assicurare l'efficienza e l'efficacia aziendale.

Regolamenti aziendali: insieme delle regole e protocolli formalizzati che valgono a disciplinare, in forma vincolante per i Destinatari, le modalità in cui si espletano le varie attività aziendali.

1. PREMESSA

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è il Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001, adottato dalla Cooperativa Sociale di Bessimo Onlus.

Lo scopo del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Cooperativa è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di principi, regole e procedure volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

Il Modello si applica agli amministratori, ai soci, ai sindaci, ai dirigenti, al personale dipendente, ai fornitori, ai consulenti ed a chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione con la Cooperativa. La Cooperativa vigilerà sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso.

La Cooperativa Sociale di Bessimo s'impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo. La Cooperativa si impegna inoltre a richiamare l'esistenza del Modello e il suo carattere vincolante in tutti i rapporti economici instaurati con i terzi destinatari.

2. LINEE GUIDA

2.1 Linee Guida delle associazioni di categoria

In forza a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 6 del Decreto 231/01, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere adottati sulla base dei codici di comportamento, redatti dalle Associazioni di categoria rappresentative degli enti, comunicati al Ministero di Giustizia.

Il presente Modello si conforma alle "Linee guida per la costruzione dei modelli di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001" di Confcooperative approvate dal Ministero della Giustizia con comunicazione del 10 novembre 2010.

3. IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

3.1 La responsabilità penale-amministrativa delle persone giuridiche

Il Decreto Legislativo 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” – emanato in esecuzione della delega di cui all’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 - ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale per le persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle Società per alcuni reati, commessi nell’interesse o a vantaggio delle stesse da:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, di fatto, la gestione e il controllo della stessa (cosiddetti Soggetti Apicali);
- persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (cosiddetti Soggetti Subordinati).

Tale responsabilità, denominata amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata dall’esistenza di profili di rilievo penale a carico delle Società, si affianca alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato.

La responsabilità amministrativa della Società viene esclusa nell’ipotesi in cui l’agente abbia commesso il fatto nell’interesse esclusivo proprio o di terzi estranei.

La nuova responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio delle Società che abbiano tratto vantaggio dalla commissione di alcune individuate fattispecie criminosi. E’ quindi prevista, in tutti i casi, l’applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale della Società. Per le ipotesi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la PA, l’interdizione dall’esercizio dell’attività, l’esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora la Società dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l’istituzione di un Organismo di controllo interno alla Società (OdV) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza dei Modelli, nonché di curarne l’aggiornamento.

I suddetti Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo (OdV) deputato da vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello;
- introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

3.2 I reati “presupposto”

Il legislatore ha inizialmente focalizzato la propria attenzione in relazione ai soli reati contro la pubblica amministrazione, identificando le responsabilità delle Società nelle fattispecie di:

- **Indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa** in danno dello Stato o di altro ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e **frode informatica** in danno allo Stato o di altro ente pubblico (**articolo 24**);
- **Corruzione e concussione** in tutte le sue forme ed aggravanti (**articolo 25**).

Successivamente il legislatore è intervenuto a più riprese per rafforzare la normativa nazionale ed adeguarla alle convenzioni internazionali, attraverso una serie di interventi normativi, che ha portato all'introduzione delle seguenti categorie di reati:

Categorie
Delitti contro l'industria e il commercio
Delitti contro la personalità individuale
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
Disposizioni in materia di contrasto alla criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa nell'economia
Impiego manodopera irregolare
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Pratiche di mutilazioni organi genitali femminili
Reati ambientali
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Corruzione e concussione)
Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Truffe)
Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali
Reati di abuso di mercato
Reati di falso nummario (Delitti contro la fede pubblica)
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Sicurezza sul lavoro).
Reati societari
Reati transazionali
Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio

Razzismo e xenofobia
Reati tributari

L'elenco completo delle singole fattispecie di reato organizzato per categoria è posto in allegato al Modello **(Allegato: Elenco dei Reati)**.

3.3 Le sanzioni

Per quanto concerne le sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato, il Decreto ne individua una serie articolata.

In sintesi:

- **Sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12):**

la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità della Società nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali della Società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;

- **Sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17):**

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

- **Confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19);**

- **Pubblicazione della sentenza (art. 18).**

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità della Società, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

3.4 Criteri di imputazione della responsabilità in capo alla Società

I presupposti oggettivi per l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs 231/2001 si evincono dall'art. 5 del medesimo Decreto e sono i seguenti:

- commissione da parte dei **soggetti apicali o subordinati** di uno dei reati previsti dalla normativa di cui si tratta;
- il fatto costituente reato sia stato commesso in tutto o anche solo in parte, nell'**interesse o a vantaggio** della Società.

Il concetto d'**interesse** è strettamente connesso ad un concetto di finalizzazione del reato: affinché sussista, è sufficiente che il reato sia stato compiuto con l'intenzione di far acquisire alla Società una utilità economica; senza peraltro richiedere che questa venga effettivamente conseguita.

Il termine **vantaggio**, invece, fa riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, da parte della Società, a prescindere dalle intenzioni che hanno spinto l'agente al compimento del reato.

Pertanto, accertato il compimento di uno dei reati sopra elencati, da parte dei soggetti funzionalmente collegati alla Società, per la sussistenza della responsabilità in capo allo stesso sarà sufficiente che tali soggetti abbiano commesso il fatto per favorire in termini economici la società medesima; e ciò anche se da una verifica *ex post* si accerta che tale utilità non è stata conseguita.

Se poi, ed in alternativa, a prescindere dalle intenzioni che hanno mosso la condotta degli autori del reato presupposto, la Società ha conseguito un effettivo vantaggio economico, la Società è chiamata a rispondere per il fatto compiuto dagli stessi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

Per i reati commessi da **soggetti in posizione "apicale"**, il D.lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità della Società, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se essa dimostra:

- che «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;
- che «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità della Società possa essere esclusa.

Se il reato è stato commesso da **soggetti in posizione "subordinata"**, non sussiste la presunzione di responsabilità in capo alla Società; affinché questa venga chiamato a rispondere sarà onere del magistrato nelle more del processo, accertare che la commissione del reato è stata resa possibile all'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.lgs. 231/2001 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

3.5 Il presupposto di esclusione della responsabilità: l'adozione e l'effettiva implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Il D.Lgs 231/2001 non disciplina analiticamente la natura e le caratteristiche del Modello di organizzazione: esso si limita a dettare alcuni principi di ordine generale parametrati in funzione dei differenti soggetti che potrebbero commettere un reato.

La finalità del Modello è di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta previsto dall'art. 6 del Decreto.

Il Modello non è da intendersi quale strumento statico, ma deve essere considerato, al contrario, un apparato dinamico che permette alla Società di eliminare, attraverso una corretta e mirata implementazione dello stesso nel corso del tempo, eventuali mancanze che, al momento della sua creazione, non era possibile individuare.

4. IL MODELLO DI GESTIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA COOPERATIVA SOCIALE DI BESSIMO ONLUS

4.1 Profilo della cooperativa e cenni storici

La Cooperativa di Bessimo è una cooperativa sociale che opera dal 1976 nel campo del recupero e reinserimento di soggetti tossicodipendenti. La prima comunità è stata aperta nell'agosto 1976 da don Redento Tignonsini, sacerdote bresciano in una casa della parrocchia di Bessimo di Rogno (BG), piccolo comune della Valle Camonica da cui la Cooperativa ha preso il nome. La comunità, rivolta inizialmente all'emarginazione giovanile e adulta, si è col tempo indirizzata verso il fenomeno della tossicodipendenza.

A partire dagli anni ottanta la cooperativa vede una fase di forte espansione mediante l'apertura di nuove comunità e l'avvio di servizi di prevenzione sul territorio.

Ad oggi la comunità gestisce:

- 13 comunità terapeutiche certificate ISO 9001
- 1 comunità terapeutica non certificata
- 1 comunità educativa con alloggio per l'autonomia certificata ISO 9001
- Servizio accoglienza
- Servizio bassa intensità (Cronicità)
- Servizio riduzione del danno
- Tutor di Condominio (Comune Cremona)
- G.A.P. gioco d'azzardo
- Riduzione rischi inclusione
- Servizi per prevenzione
- Progetti vari sul territorio

La cooperativa per volontà della Direzione, si è dotata di un "Sistema di Gestione per la Qualità" ISO 9001 relativo ai servizi Residenziali.

4.2 Sistema di *Governance* e struttura organizzativa

Il sistema di governo della cooperativa è affidato a:

- **Assemblea dei soci**
- **Consiglio di Amministrazione**
- **Collegio Sindacale/Revisore**

L'assemblea dei soci è competente a deliberare in sede ordinaria e straordinaria sulle materie alla stessa riservata dalla legge e dallo Statuto della Cooperativa.

Il Consiglio di amministrazione è investito dei più ampi poteri di gestione della cooperativa, esclusi quelli riservati per legge all'Assemblea dei soci. Allo stesso è attribuita la competenza sulle materie previste dall'art. 2365 comma secondo del codice civile.

Il Presidente del CDA ha la rappresentanza della cooperativa di fronte ai terzi e in giudizio. In caso di assenza o impedimento del Presidente tutti i poteri a lui attribuiti spettano al vice presidente. Il Presidente, previa

apposita delibera del CDA può conferire speciali procure, per singoli atti o categorie di atti, ad altri consiglieri oppure ad estranei, con l'osservanza delle norme legislative vigenti al riguardo.

Il controllo contabile è affidato alla società di revisione.

La struttura organizzativa aziendale della cooperativa pone in evidenza le figure apicali cioè le funzioni che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione e di direzione della Cooperativa

Le responsabilità e le mansioni in capo ai soggetti apicali e ai soggetti subordinati sono formalizzate attraverso mansionari, con una completa descrizione dei compiti, delle linee di riporto, dei relativi poteri e responsabilità.

Le procedure che regolamentano lo svolgimento delle attività aziendali sono formalizzate e periodicamente soggette a verifica ed aggiornamento.

Nell'**Allegato Governance** al presente Modello sono riportati l'organigramma della cooperativa, le funzioni e poteri degli organi di governo come definito da Statuto, deleghe o procure.

4.3 Obiettivi e finalità del Modello

Con l'adozione del Modello, la Cooperativa intende dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di protocolli ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del D.lgs.231/2001.

La finalità del Modello è quella di attuare un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, in totale sintonia con il concetto di elusione fraudolenta del Modello previsto dall'art. 6 del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione dei processi/attività esposti al rischio di reato il Modello si propone le finalità di:

- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Cooperativa di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Cooperativa;
- sottolineare che, tali forme di comportamento illecito, sono sistematicamente condannate dalla Cooperativa, in quanto sono contrarie ai principi etico - sociali cui si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello Organizzativo di gestione e controllo comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- consentire alla Cooperativa, grazie ad una costante azione di monitoraggio sui "processi e attività a rischio di reato", di intervenire tempestivamente per prevenire e contrastare la commissione dei reati stessi.

4.4 Metodologia operativa per implementazione del Modello e suo aggiornamento

Si descrivono a seguito le fasi in cui si è sviluppato il lavoro di “costruzione” del Modello della Cooperativa Sociale di Bessimo Onlus secondo il processo di Risk Assessment attuato:

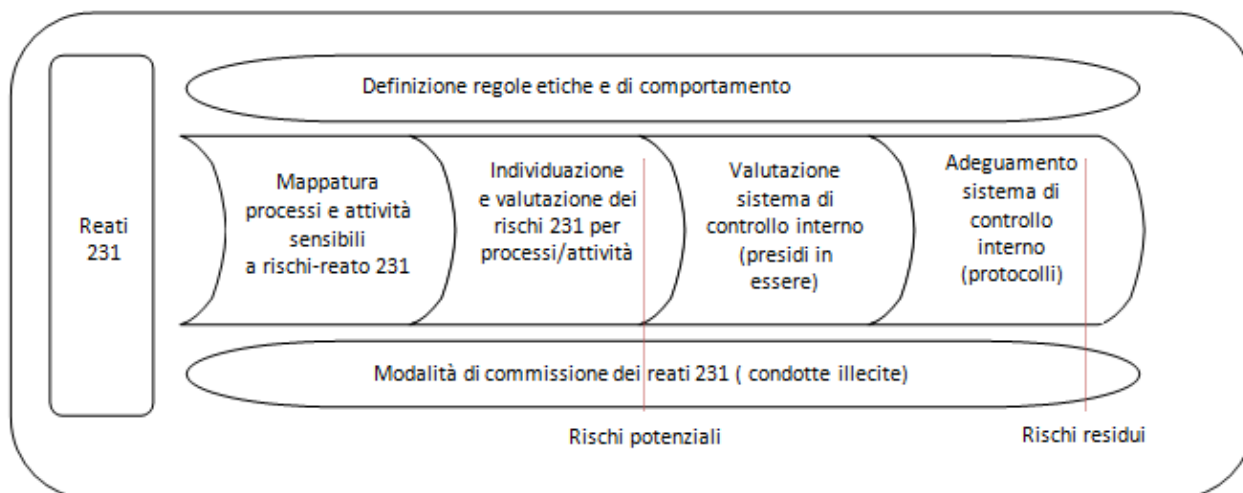


Fig.1 : processo di risk assessment

Definizione regole etiche e di comportamento

- elaborazione del Codice Etico della Cooperativa.

Mappatura dei processi sensibili

- raccolta e esame della documentazione aziendale disponibile presso la Cooperativa (procedure e regolamenti interni, organigramma, convenzioni e contratti, C.C.N.L. applicabile, etc.);
- realizzazione interviste con le funzioni aziendali (soggetti apicali e responsabili di area/processo);
- individuazione dei processi e delle attività a rischio-reato 231 (elenco processi e attività sensibili).

Individuazione valutazione dei rischi 231

- individuazione dei rischi con specifico riferimento ai processi e attività sensibili (elenco dei rischi potenziali di commissione dei reati 231);
- individuazione e contestualizzazione della possibile modalità teorica di commissione degli illeciti (tramite esemplificazioni della condotta illecita).

Valutazione del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi del sistema di controllo interno (SCI) e dei presidi già esistenti al fine di verificarne l'adeguatezza a prevenire o individuare i comportamenti illeciti;
- valutazione dei rischi residui coperti dai presidi esistenti.

Adeguamento del sistema di controllo interno (SCI)

- analisi dei rischi residui (accettabili/non accettabili);

- realizzazione di protocolli volti all'adeguamento del sistema di controllo (Protocolli).

I protocolli sono un sistema organico di norme diretto a strutturare un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi individuati:

- Codice etico (principi e norme di comportamento);
- principi generali;
- protocolli operativi ;
- policy e procedure.

4.5 Struttura del Modello

Il Modello si compone di una **Parte Generale** e di una **Parte Speciale**. Sono parte integrante del Modello anche il **Codice Etico**, il **Sistema Disciplinare** e gli **Allegati** al Modello.

Nella **Parte Generale** sono descritti:

- le finalità, i contenuti ed i reati previsti dal Decreto (in sintesi i riferimenti normativi);
- le caratteristiche del Modello adottato;
- l'approccio metodologico;
- le funzioni ed i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- la comunicazione ed il coinvolgimento del personale sul Modello, nonché la formazione e l'aggiornamento.

Nelle **Parte Speciale** sono riportati:

- la descrizione delle fattispecie di reato;
- i principi di comportamento adottati;
- la descrizione del sistema di controllo;
- i protocolli specifici adottati;
- i flussi informativi e i controlli dell'OdV.

La **Parte Speciale** del Modello è organizzata per Sezioni e ciascuna sezione corrisponde ad una categoria di reato tra quelle previste dal D.Lgs. 231/01. Le Sezioni presenti sono relative alle categorie di reato che hanno rilevanza per la Cooperativa.

Il **Codice Etico** descrive i principi etici e comportamentali a cui devono conformarsi tutti i destinatari del Modello (amministratori, dipendenti e collaboratori, soci, consulenti e fornitori, etc.).

Nel **Sistema Disciplinare** sono indicati i soggetti passibili delle sanzioni (amministratori, dipendenti, soci e terzi destinatari), le possibili violazioni al Modello e relative sanzioni astrattamente comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per le categorie di destinatari evidenziate.

Sono **Allegati** al Modello:

- **Elenco dei reati** (aggiornato alla data di approvazione del Modello);
- **Governance e Organigramma;**
- **Risk Assessment.**

Il Modello approvato sarà oggetto di attività di aggiornamento e revisione periodica. Le revisioni al Modello dovranno ritenersi necessarie a seguito di:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le procedure, gli organigrammi, i mansionari ed in generale i documenti richiamati nel Modello, essendo documenti operativi e soggetti a revisione costante, non comporteranno necessariamente l'aggiornamento dell'intero Modello ma necessiteranno dell'approvazione della Direzione Generale e dell'invio di uno specifico flusso informativo all'Organismo di Vigilanza incaricato.

4.6 Processi e attività sensibili

In ragione delle attività e dalla natura giuridica della Cooperativa Sociale di Bessimo si è ritenuto di focalizzare l'attenzione sui rischi di commissione dei seguenti reati, tra quelli rientranti nel perimetro dei reati del D.Lgs. 231/01:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione - art. 24 e art. 25 D.Lgs 231/01**
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro- art 25-septies D.Lgs 231/01**
- **Reati societari - art. 25-ter D.Lgs 231/01**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o altra utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio- art.25-octies D.Lgs 231/01**
- **Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - art. 24-ter D.Lgs 231/01**
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati –art. 24-bis D.Lgs 231/01**
- **Delitti contro l'industria e il commercio – art. 25-bis.1 D.Lgs 231/01 D.Lgs 231/01**
- **Reati ambientali – art .25-undecies D.Lgs 231/01**
- **Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore – art. 25-novies D.Lgs 231/01**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - art. 25-decies D. Lgs 231/01**
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare art. 25-duodecies D.Lgs 231/01**
- **Reati tributari art 25 quinquiesdecies Dlgs 231/01**

Nella Parte Speciale, organizzata per Sezioni, sono analizzati i rischi con diverso grado di dettaglio in relazione alla possibilità della loro commissione nell'interesse o vantaggio della Cooperativa ed individuati gli eventuali protocolli specifici adottati ad integrazione delle regole definite nel Codice Etico.

La tabella sotto riportata sintetizza i Processi Sensibili abbinati ai reati nella fase di Risk Assessment:

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

Categoria Reati	Processo
Reati contro la PA (Corruzione e concussione) - ART. 25 d.lgs 231/2001 (Indebita percezione di erogazioni, Truffa, Frode informatica) - ART. 24 d.lgs 231/2001	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione delle risorse umane
	Gestione Ispezioni e Verifiche della Pubblica Amministrazione
	Ricorso alla finanza agevolata
	Fund raising
	Legale e contenzioso
	Autorizzazione al funzionamento, accreditamento, contrattualizzazione con ATS/RL.
	Servizi inclusione sociale: Servizi riduzione del danno, Area Carcere, Servizio Prevenzione, Tutor Condominio, Progetti vari
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Terapeutiche e a bassa intensità assistenziale
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Educative e case alloggio per l'autonomia
Reati societari - ART. 25-ter	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione dei rapporti con soci
	Gestione dei rapporti con organi di controllo
	Gestione rapporti con Enti di certificazione
Delitti contro l'industria e il commercio -ART. 25-bis.1	Approvvigionamento beni e servizi
Disposizioni in materia di criminalità organizzata e all'infiltrazione mafiosa - ART. 24-ter	Approvvigionamento beni e servizi
	Servizi inclusione sociale: Servizi riduzione del danno, Area Carcere, Servizio Prevenzione, Tutor Condominio, Progetti vari
Delitti informatici e trattamento illecito dei dati -ART 24-bis	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli ospiti
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Terapeutiche e a bassa intensità assistenziale
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Educative e case alloggio per l'autonomia
Delitti in materia di violazioni del diritto d'autore - ART.25-nonies	Gestione sistemi informativi e tutela della privacy interna e degli ospiti

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

P A R T E G E N E R A L E

	Gestione comunicazione verso l'esterno
Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime - ART 25-septies	Gestione sicurezza luoghi di lavoro
Impiego manodopera irregolare	Gestione delle risorse umane
Reati ambientali - ART. 25-undecies	Gestione rifiuti, scarichi idrici ed emissioni in atmosfera
Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria - ART.25-novies	Legale e contenzioso
Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio - ART.25-octies	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione amministrativa e contabile
	Gestione finanziaria
	Gestione delle risorse umane
	Servizi inclusione sociale: Servizi riduzione del danno, Area Carcere, Servizio Prevenzione, Tutor Condominio, Progetti vari
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Terapeutiche e a bassa intensità assistenziale
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Educative e case alloggio per l'autonomia
Delitti contro la personalità individuale - ART 25-quinquies	Gestione delle risorse umane
	Servizi inclusione sociale: Servizi riduzione del danno, Area Carcere, Servizio Prevenzione, Tutor Condominio, Progetti vari
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Terapeutiche e a bassa intensità assistenziale
	Servizi Socio Sanitari: Comunità Educative e case alloggio per l'autonomia
Reati di falso nummario - ART.25-bis	Gestione finanziaria
Reati tributari - art 25-quinquiesdecies	Approvvigionamento beni e servizi
	Gestione della fatturazione attiva dei servizi e delle prestazioni erogate
	Gestione amministrativa e contabile

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Requisiti dell'Organismo di Vigilanza

In base a quanto disposto dagli articoli 6, comma 1, lett. b) e 7, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza deve possedere requisiti di: autonomia e indipendenza, professionalità, continuità di azione e onorabilità.

Autonomia: deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione, con pieno esercizio della discrezionalità tecnica nell'esercizio delle proprie funzioni. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma di interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'autonomia comporta infine la possibilità per l'organismo di vigilanza di autodeterminarsi fissando le proprie regole comportamentali e procedurali per il tramite di un regolamento dallo stesso adottato.

Indipendenza: la posizione dell'Organismo di Vigilanza deve essere quella di un organismo terzo gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili.

Professionalità: il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del *curriculum vitae* e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, valutazione e gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale.

Continuità di azione: la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV.

Onorabilità: i componenti dell'Organismo di Vigilanza, visto il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore. Costituisce causa di ineleggibilità quale componente dell'OdV e di incompatibilità alla permanenza nella carica la condanna con sentenza anche in primo grado per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche.

5.2 Nomina e durata dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'organo amministrativo contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso.

L'organo amministrativo definisce le cause di decadenza, di revoca e di ineleggibilità dalla carica di membri dell'OdV. Al momento della nomina, viene concordato un autonomo budget di spesa. La nomina dell'OdV, i suoi compiti ed i suoi poteri, sono oggetto di tempestiva comunicazione alla struttura organizzativa.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi dell'onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità, nonché all'assenza delle seguenti cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile in relazione al singolo componente dell'OdV;
- la presenza di situazioni che hanno determinato la perdita dei requisiti di autonomia e indipendenza del singolo componente dell'OdV;
- l'avvio di indagini nei confronti del singolo componente dell'OdV per reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001;
- la sentenza di condanna, anche non definitiva, del singolo componente dell'OdV, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D. Lgs. 231/2001.

Il componente dell'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano anche in caso di nomina di un componente dell'OdV in sostituzione di altro membro dell'organismo stesso.

Se nel corso dell'incarico viene a mancare un membro dell'OdV (ad es. per dimissioni o revoca), gli altri provvedono ad informare l'organo amministrativo della Società che provvederà alla nomina del sostituto.

La revoca dalla carica di componente dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) e l'attribuzione di tale carica ad altro soggetto potranno avvenire soltanto per giusta causa, mediante un'apposita delibera dell'Organo amministrativo e con l'approvazione, se presente, del Collegio Sindacale.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca dei poteri connessi con l'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza potrà intendersi, a titolo esemplificativo e non tassativo:

- la perdita dei requisiti soggettivi di onorabilità, integrità, rispettabilità e professionalità presenti in sede di nomina;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico conferito all'OdV;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza si dota di un **Regolamento di funzionamento** che disciplina peraltro anche la durata in carica e tutti gli aspetti relativi al funzionamento dell'Organismo stesso.

5.3 Poteri e Funzioni dell'Organismo di Vigilanza

I principali compiti affidati all'OdV hanno per oggetto:

Verifica e vigilanza sul Modello:

- verificare l'adeguatezza del Modello, vale a dire la sua idoneità a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;
- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso.

Aggiornamento del Modello:

- curare l'aggiornamento del Modello, proponendo, se necessario, all'organo amministrativo l'adeguamento dello stesso, al fine di migliorarne l'adeguatezza e l'efficacia, anche in considerazione di eventuali sopraggiunti interventi normativi e/o di variazioni della struttura organizzativa o dell'attività aziendale e/o riscontrate significative violazioni del Modello.

Informazione e formazione sul Modello:

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la diffusione del Modello presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);
- promuovere e monitorare le iniziative, ivi inclusi i corsi e le comunicazioni, volte a favorire un'adeguata conoscenza del Modello da parte di tutti i destinatari;
- riscontrare con la opportuna tempestività, anche mediante la predisposizione di appositi pareri, le richieste di chiarimento e/o di consulenza provenienti dalle funzioni o risorse aziendali ovvero dagli organi amministrativi e di controllo, qualora connesse e/o collegate al Modello.

Gestione dei flussi informativi da e verso l'OdV:

- assicurare il puntuale adempimento, da parte dei soggetti interessati, di tutte le attività di reporting inerenti il rispetto del Modello;
- esaminare e valutare tutte le informazioni e/o le segnalazioni ricevute e connesse al rispetto del Modello, ivi incluso per ciò che attiene le eventuali violazioni dello stesso;
- informare gli organi competenti, in merito all'attività svolta, ai relativi risultati ed alle attività programmate;
- segnalare agli organi competenti, per gli opportuni provvedimenti, le eventuali violazioni del Modello ed i soggetti responsabili, proponendo la sanzione ritenuta più opportuna rispetto al caso concreto;
- in caso di controlli da parte di soggetti istituzionali, ivi inclusa la Pubblica Autorità, fornire il necessario supporto informativo agli organi ispettivi.

5.4 Segnalazione all'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità da parte della Cooperativa Sociale di Bessimo.

Eventuali segnalazioni relative alle violazioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Cooperativa devono essere inviate all'OdV.

Ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando l'Organismo di Vigilanza o il proprio diretto superiore gerarchico, il quale a sua volta sarà tenuto ad informare l'OdV sempre e comunque in forma scritta (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza saranno istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e di informazioni).

Le segnalazioni dovranno essere in forma scritta e non anonima ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti in buona fede contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Cooperativa o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

L'OdV valuta le segnalazioni a propria discrezione, chiedendo eventuali informazioni e notizie al soggetto che ha operato la segnalazione, ai responsabili delle funzioni aziendali competenti, e procedendo alle indagini del caso.

Alla notizia di violazione del Modello commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio Sindacale e tutti gli altri amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni; ove la violazione del Modello venisse commessa da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'OdV ne informa tutti i sindaci ed il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

La Cooperativa assicura e garantisce che i membri dell'OdV non potranno essere soggetti a ritorsioni in conseguenza dei compiti assegnati; la medesima protezione viene assegnata ai dipendenti della Cooperativa che collaborano con l'OdV.

A titolo esemplificativo e non esaustivo dovranno essere oggetto di segnalazione all'OdV:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti di cui al D.lgs. 231/2001;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- le notizie relative alla commissione o la tentata commissione di uno dei reati previsti dal presupposto del Modello di organizzazione e controllo;
- le notizie relative a procedimenti disciplinari svolti e ad eventuali sanzioni irrogate attinenti al Modello e degli eventuali provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.5 Flussi informativi all'Organismo di Vigilanza e Whistleblowing

Oltre a quanto previsto relativamente alle segnalazioni le funzioni aziendali individuate, nell'ambito dello svolgimento delle attività di propria competenza, sono tenute a fornire, con periodicità o ogni qualvolta l'evento si verifichi, all'Organismo di Vigilanza le informazioni previste nella Parte Speciale del Modello.

L'elenco delle informazioni e le segnalazioni da far pervenire all'OdV e i canali utilizzabili sono descritti in modo puntuale nella Procedura "Comunicazioni con l'Organismo di Vigilanza".

Ogni informazione e segnalazione prevista nel Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio in conformità alle disposizioni contenute nel Decreto Legislativo n. 196/2003 (privacy). A carico dei componenti dell'Organismo di Vigilanza vi è l'obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell'esercizio del loro mandato.

I flussi informativi cd whistleblowing, possono provenire da parte di un qualsiasi dipendente della cooperativa che rilevi un pericolo, una possibile frode o un altro rischio che possa configurare una violazione del Modello.

La società al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni e in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato” (cd “whistleblowing”) e in conformità con le previsioni dell’art 6 del D.Lgs 231/01, comma 2-bis, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all’art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.Lgs 231/01, di presentare, a tutela dell’integrità dell’Ente, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del presente Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine ai sensi del comma 2- quater, l’eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

A carico dei componenti l’organismo di vigilanza vi è l’obbligo assoluto e inderogabile di mantenere il segreto sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza nell’esercizio del loro mandato.

5.6 Reporting dell’Organismo di Vigilanza verso gli organi sociali

L’Organismo di Vigilanza deve comunicare all’organo amministrativo:

- il piano annuale delle attività che intende svolgere (all’inizio dell’esercizio);
- lo stato avanzamento delle attività rispetto al piano formulato ed eventuali modifiche (motivandole);
- le segnalazioni pervenute ed eventuali problematiche emerse nelle attività di verifica;
- la relazione con cadenza almeno annuale in merito all’attuazione del modello segnalando la necessità di interventi di miglioramento del Modello.

Altri report sull’attività dell’OdV possono essere redatti su specifica richiesta dell’organo amministrativo.

L’Organismo di Vigilanza si relaziona periodicamente anche con il Collegio Sindacale.

L’OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento dall’organo amministrativo e dal collegio sindacale, o potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

6. DIFFUSIONE E FORMAZIONE DEL MODELLO 231/01

6.1 Attività di informazione e formazione

Ai fini dell'attuazione del Modello la Cooperativa promuove le attività di informazione e formazione del Modello per garantire l'effettiva conoscenza di tutti i suoi elementi costitutivi (documenti, protocolli, procedure, etc.) a tutti i livelli con modalità differenti in relazione al diverso grado di coinvolgimento nei processi sensibili e alla tipologia di rapporto instaurato con la Cooperativa.

Attività di informazione

Il Modello è comunicato formalmente agli organi sociali ed ai dipendenti di della Cooperativa mediante:

- riunione informativa su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per funzioni apicali);
- note informative interne (ad esempio comunicazioni allegate a buste paga per i dipendenti);
- affissione in bacheca del Codice Etico e Sistema Disciplinare, parti integranti del Modello;
- supporti informatici e/o pubblicazione della documentazione su server/intranet aziendale;
- e-mail di aggiornamento (per aggiornamenti normativi, etc.).

Per i nuovi assunti si prevede la consegna di un set informativo "welcome book", costituito da un estratto del Modello e del Codice Etico e con cui assicurare agli stessi le conoscenze considerate di maggior rilievo.

Per i terzi destinatari tenuti al rispetto del Modello, si prevede l'inoltro di una comunicazione in forma scritta o elettronica sull'adozione del Modello e del Codice Etico (reso disponibile sul sito della Cooperativa).

In riferimento a tale aspetto, al fine di formalizzare l'impegno al rispetto dei principi e regole del Modello, nonché dei protocolli e delle procedure in esso richiamati, è previsto l'inserimento nei contratti di riferimento di un'apposita clausola e, per i contratti già in essere, la sottoscrizione di una specifica pattuizione integrativa.

I clienti potranno prendere visione del Modello e del Codice Etico tramite sito internet della Cooperativa.

Attività di formazione

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello con tutti i suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, soprattutto in seguito agli aggiornamenti, la Cooperativa Sociale di Bessimo in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua adeguati interventi formativi rivolti al personale .

Il corso da erogare a tutto il personale è strutturato in tre moduli:

- il D.lgs 231/01 (contesto normativo);
- il Modello di Organizzazione e Controllo;
- l'Organismo di vigilanza.

Per le funzioni apicali o per le funzioni che operano in aree sensibili sono previste inoltre sessioni specifiche di formazione pianificate nel corso dell'anno con l'approfondimento di temi/realtà specifici e illustrazione di casi concreti.

La partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria, sarà cura dell'OdV in collaborazione con la direzione aziendale mantenere traccia della frequenza e della partecipazione nonché della registrazione e verifica delle conoscenze acquisite.